



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS  
BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061**

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

**h.4 PORTARIA/CBMAL Nº 098/GCG/2022**

O CEL BM ANDRÉ ALESSANDRO MADEIRO DE OLIVEIRA, Comandante Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o Art. 12, inciso II, alínea “a” do Decreto Estadual nº. 33.376 e Art. 5º, Inciso IX do Regulamento de Movimentação de Oficiais e Praças (REMOP), de 09 de março de 1989, combinado com o Art. 52 da Lei 7.444, de 28 de dezembro de 2012, e considerando o que consta no processo SEI nº 1203.0000002094/2022, **RESOLVE:**

Art. 1º – Tornar sem efeito a Portaria nº 087/GCG/2022, publicada no BGO nº 54 do dia 22 de março de 2022, que versa pela agregação do **MAJ QOBM/S. Med. MAT. 25027-9 GERSON FERREIRA CAVALCANTE SANTOS**.

Art. 2º – Tornar sem efeito a Portaria nº 095/GCG/2022, publicada no BGO nº 59 do dia 29 de março de 2022, que versa pela adição especial do **MAJ QOBM/S. Med. MAT. 25027-9 GERSON FERREIRA CAVALCANTE SANTOS**.

Art. 3º – **Colocar o MAJ QOBM/S. Med. MAT. 25027-9 GERSON FERREIRA CAVALCANTE SANTOS na condição de Adido ao Centro de Assistência – CA/CBMAL.** E determinar que desempenhe suas funções como membro da Junta de Inspeção de Saúde e atendimento médico ambulatorial na sua especialidade.

**h.5 PORTARIA/CBMAL Nº 102/2022 - GCG/2022**

**DESIGNAÇÃO DE SUPERVISOR NO ÂMBITO DO CBMAL PARA ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE ESTÁGIO PARA A ADMINISTRAÇÃO ESTADUAL DIRETA E INDIRETA DO PODER EXECUTIVO DE ALAGOAS – 2021**

O Comandante-Geral do CBMAL, Coronel QOBM/Comb. Mat. 11393-0 **ANDRÉ ALESSANDRO MADEIRO DE OLIVEIRA**, no uso de suas atribuições legais que lhe confere os arts. 5º e 12, inciso II, alíneas “a” e “e”, do Decreto Estadual nº. 33.376/89, combinado com art. 52 da Lei 7.444, de 28 de dezembro de 2012, e de acordo com o que consta no processo SEI [E:01203.0000007589/2021](#), **RESOLVE:**

**Art. 1º.** Designar o TC BM PEDRO HENRIQUE SEARA BARBOSA – MAT 805831 responsável pela supervisão dos estagiários de DIREITO junto a DMP em substituição ao TC BM EDUARDO BRUNO PESSOA VIEIRA – MAT. 80587-4.

**Art. 2º.** O supervisor de atividades possui formação de nível superior (graduação) na área do curso, requerido para atuação dos estagiários, conforme informações prestadas no Processo SEI nº [E:01203.0000007107/2021](#).

**Art. 3º.** Devendo proceder com o acompanhamento dos estagiários no setor elencado no Art. 1º da presente Portaria, sem prejuízo das funções que já exercem.

**Art. 4º.** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

**h.6 PORTARIA/CBMAL Nº 104/2022**

Dispõe sobre a Política de Gestão por Competências no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas (CBMAL).





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

**CONSIDERANDO** as diretrizes, objetivos, projetos, indicadores e metas do Planejamento Estratégico 2020/2024;

**CONSIDERANDO** o Objetivo Estratégico n. 08 do Plano Estratégico (Otimizar a gestão de pessoas) que busca, dentre outras coisas, a implementação da gestão por competências no âmbito do CBMAL;

**CONSIDERANDO** prazo estabelecido no Plano de Gestão do CBMAL 2020-2021 para publicação da Portaria instituindo a Política de Gestão por Competências do CBMAL;

**CONSIDERANDO** que o Modelo de Gestão por Competências é uma ferramenta útil para fazer alinhar as competências individuais às competências organizacionais focando na estratégia institucional,

O Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V, do Art. 8º, da Lei nº 7.444, de 28 de dezembro de 2012 (Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas), RESOLVE:

**Art. 1º** Instituir a Política de Gestão por Competências no Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas, nos termos do Anexo Único desta Portaria.

**Art. 2º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

ANDRÉ ALESSANDRO MADEIRO DE OLIVEIRA - CEL QOBM/Comb.  
Comandante-Geral do CBMAL

#### ANEXO ÚNICO

#### CAPÍTULO I DOS PROCEDIMENTOS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

**Art. 1º** A Gestão por Competências compreende a avaliação, a capacitação, a gestão do desempenho, a seleção interna e a alocação dos militares de acordo com suas competências.

**§ 1º** A implantação do Programa de Gestão por Competências abrangerá, em sua primeira fase, o mapeamento das competências dos cargos e funções, a avaliação das competências de seus ocupantes, o feedback, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual - PDI's e o Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG.

**§ 2º** A avaliação proporcionará a identificação de lacunas de competências, subsidiando a estratégia de capacitação do CBMAL.

**§ 3º** A Gestão por Competências abrangerá, inicialmente, somente o subsistema "capacitação" e gradativamente irá abranger outros subsistemas de Gestão de Pessoas.

**§ 4º** A gestão do desempenho, a seleção interna e a alocação por competências serão regulamentadas em norma específica posteriormente, observadas as diretrizes previstas nesta Portaria.

**§ 5º** As matrizes de competências, homologadas pelo Comitê Gestor do Projeto Gestão por Competências para as Funções de Natureza Gerencial, bem como as demais resultantes dos





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

próximos mapeamentos, ficarão registradas no banco de dados do CBMAL e, posteriormente, no sistema informatizado de Gestão por Competências do CBMAL, a ser desenvolvido pelo Centro de Tecnologia de Informática e Informação.

**§ 6º** O gerenciamento do referido sistema, bem como do Programa Gestão por Competências como um todo, é de responsabilidade da Diretoria de Recursos Humanos (DRH).

**§ 7º** A avaliação por competências dos cargos e funções abrangidos por esta Portaria será feita sem prejuízo da Avaliação de Desempenho que possa ser regulamentada posteriormente pela corporação.

#### CAPÍTULO II DO COMITÊ DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

**Art. 2º** Fica instituído o Comitê de Gestão por Competências no CBMAL, com o objetivo e finalidade de zelar pela padronização, uniformização, gerenciamento e controle dos procedimentos afetos ao referido Programa, cabendo ao Comitê, além de acompanhar e auxiliar as unidades, diretorias e seções em sua implantação, as seguintes atribuições:

- I.zelar pela observância das diretrizes constantes desta Portaria;
- II.acompanhar e auxiliar a implantação da Gestão por Competências;
- III.homologar as matrizes de competências;
- IV.coordenar as avaliações periódicas das práticas de gestão por competências e estabelecer diretrizes para melhoria contínua, em consonância com o plano estratégico institucional;
- V.acompanhar a implantação e a gestão de sistema informatizado de avaliação por competências, e
- VI.realizar outras atribuições inerentes à sua finalidade.

**§ 1º** O Comitê a que se refere o *caput* deste artigo compõe-se de cinco membros, e dele participam:

- I.o Diretor de Recursos Humanos;
- II.o Chefe da Seção de Seleção e Ingresso de Recursos Humanos;
- III.o Chefe da Seção de Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- IV.o Chefe da Seção Técnica de Ensino;
- V.o Chefe do Centro de Tecnologia de Informática e Informação;

**§ 2º** O Comitê será presidido e coordenado pelo Diretor de Recursos Humanos.

**§ 3º** Os membros deste Comitê deverão, nos casos de ausências regulamentares, ser representados pelos seus substitutos legais.

**§ 4º** As decisões do comitê serão homologadas em reuniões com a presença de, no mínimo, três membros.

#### CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

**Art. 3º** A Gestão por Competências tem por objetivo desenvolver as necessidades dos militares constatadas na avaliação.

**Art. 4º** A realização do processo de Avaliação por Competências não dispensa a realização da Avaliação de Desempenho, que poderá ser criada posteriormente.

**Art. 5º** todos militares participarão das avaliações, obrigatoriamente.

#### CAPÍTULO IV





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

#### DO MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS

**Art. 6º** Compete à Diretoria de Recursos Humanos realizar o descritivo e o mapeamento técnico e comportamental das funções objeto de levantamento, bem como suas revisões.

**§ 1º** O mapeamento será precedido por etapa de sensibilização dos militares envolvidos e sucedido por etapa de compilação dos dados coletados.

**§ 2º** Após a coleta e compilação, os dados deverão ser submetidos à apreciação do Comitê de Gestão por Competências, que deliberará quanto à sua homologação.

#### CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

**Art. 7º** Compete à Diretoria de Recursos Humanos aplicar o processo de avaliação de competências aos militares no desempenho da função objeto da avaliação.

**Art. 8º** A realização das avaliações compreenderá as etapas de planejamento, elaboração, convocação e mobilização dos envolvidos.

**§ 1º** Na etapa de planejamento das avaliações, o Comitê de Gestão por Competências e a Diretoria de Recursos Humanos definirão a quantidade de competências técnicas e comportamentais que farão parte do ciclo avaliativo, de acordo com o cenário institucional.

**§ 2º** Os resultados das avaliações subsidiarão todos os programas de Gestão de Pessoas, sendo inicialmente focadas as ações de desenvolvimento das competências, por meio da promoção, pelo CBMAL, de ações de capacitação e dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDI's) de cada militar.

**Art. 9º.** A avaliação por competências será conduzida da seguinte forma:

- I.nas perspectivas técnica e comportamental;
- II.cada indicador de competência constante da avaliação deverá ser explicitado e mensurado de acordo com escala de ocorrência;
- III.a avaliação de competências seguirá, inicialmente, o modelo 180°, sendo realizada em conjunto pelo gestor e avaliado;
- IV.os ocupantes das funções mapeadas serão avaliados a cada 2 (dois) anos;
- V.o sistema informatizado de avaliação por competências, quando instalado, deverá permitir acesso personalizado ao ambiente de avaliação, por meio do uso de senha pessoal, para avaliado, avaliador e administradores do sistema;
- VI.as avaliações de competências efetuadas pelo gestor e pelo militar avaliado deverão ser respondidas em 20 (vinte) dias, a contar da data de deflagração do processo de avaliação.

#### CAPÍTULO VI DO FEEDBACK

**Art. 10.** Cada rodada de avaliação deverá ser sucedida pela prática do feedback.

**Art. 11.** O feedback compreende o retorno da avaliação, na forma de Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, por parte da Diretoria de Recursos Humanos, na presença do gestor e do militar avaliado, e tem como objetivo fundamental ajudar as pessoas a melhorar o seu desempenho por meio do fornecimento de informações, dados, críticas e orientações que permitam ao avaliado repositionar suas ações em um nível maior de excelência.





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

**Art. 12.** Caberá à Diretoria de Recursos Humanos, quando da entrega do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, orientar os participantes de cada ciclo avaliativo sobre Noções Básicas e Técnicas de *Feedback*.

**Art. 13.** Serão gerados, por meio de sistema informatizado, quando instalado, relatórios acessíveis aos gestores para subsidiar as reuniões de *feedback*.

#### CAPÍTULO VII DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

**Art. 14.** O Plano de Desenvolvimento Individual - PDI é o conjunto de ações, definidas pela Diretoria de Recursos Humanos, com vistas a minimizar eventuais lacunas (*gaps*) de competências apontadas na avaliação.

**Parágrafo único.** O PDI deverá contemplar proposta de ação para o desenvolvimento das competências que apresentaram lacunas (*gaps*), priorizando as consideradas essenciais e/ou as de lacunas (*gaps*) com maiores frequências.

**Art. 15.** O PDI terá sua execução acompanhada de forma compartilhada, entre avaliador e avaliado.

**§ 1º** É papel do gestor acompanhar o militar na realização do PDI, oferecendo o suporte necessário.

**§ 2º** É papel do militar fazer com que as ações de melhoria previstas no PDI sejam realizadas no prazo pactuado e solicitar o apoio do gestor, quando necessário.

**Art. 16.** A elaboração do PDI deverá ser lançada no sistema informatizado, quando instalado, em um prazo de 30 (trinta) dias úteis, a contar do término do período destinado à realização da avaliação.

**Art. 17.** A data final do prazo de execução e acompanhamento do PDI será definida pela Diretoria de Recursos Humanos, não podendo ultrapassar o início do próximo ciclo de avaliação.

**Art. 18.** O encerramento do processo de avaliação de competências ocorrerá após o lançamento do PDI no sistema informatizado.

#### CAPÍTULO VIII DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

**Art. 19.** O Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) será composto por um conjunto de ações destinadas ao aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho das funções de natureza gerencial.

**Art. 20.** Os militares ocupantes das funções de natureza gerencial que apresentaram lacunas (*gaps*) em suas matrizes de competências deverão participar, a cada ciclo de avaliação, de Programa de Desenvolvimento Gerencial, a ser acompanhado pela Diretoria de Recursos Humanos.

**§ 1º** O Programa de Desenvolvimento Gerencial será confeccionado pela Diretoria de Recursos Humanos em conjunto com a Diretoria de Ensino, planejando ações de aprendizagem envolvendo várias modalidades (cursos, palestras, treinamentos, sob a forma presencial e à distância, bem como atividades práticas, a exemplo de oficinas e leituras específicas), que terão como objetivo o aperfeiçoamento técnico e comportamental dos gestores.

**§ 2º** Cabe ao militar também procurar seu aperfeiçoamento em oportunidades externas ao CBMAL, tais como cursos de graduação, de pós-graduação, dentre outras ações de desenvolvimento pessoal e profissional, independente de ajuda de custo do CBMAL.





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

**§ 3º** O Plano de Desenvolvimento Gerencial será formalizado no mesmo procedimento e em um único instrumento acadêmico, para cumprimento no mesmo ciclo.

#### CAPÍTULO IX DO AVALIADOR

**Art. 21.** As avaliações serão de responsabilidade do comandante ou chefe imediato de cada militar.

**Art. 22.** O avaliador deverá ter, no mínimo, 3 (três) meses na condição funcional de superior hierárquico do avaliado, quando da avaliação de competências.

**Parágrafo único.** No caso de avaliação de competências em curso, na hipótese de o gestor estar exercendo a função durante o período inferior a 3 (três) meses, será considerado o resultado da avaliação anterior.

**Art. 23.** São responsabilidades do gestor:

- I.– Auxiliar no mapeamento das competências técnicas e comportamentais, quando solicitado;
- II.– Realizar a avaliação de seus subordinados no prazo estabelecido;
- III.– Realizar *feedback* com o avaliado sobre os resultados obtidos na avaliação; e
- IV.– Contribuir para a implantação da Gestão por Competência em sua unidade organizacional.

#### CAPÍTULO X DO AVALIADO

**Art. 24.** Serão avaliados os militares ocupantes de funções mapeadas que estiverem exercendo a função durante o período igual ou superior a 3 (três) meses, no ciclo de avaliação correspondente.

**Parágrafo único.** No caso de relocação do militar quando de uma avaliação em curso, permanecendo este na função, a avaliação deverá ser efetuada pelo gestor anterior em conjunto com o atual gestor.

**Art. 25.** São responsabilidades do militar avaliado:

- I.comprometer-se com a realização da autoavaliação, no prazo previsto, com imparcialidade, registrando as informações no sistema informatizado;
- II.participar de eventos de capacitação que promovam a diminuição das lacunas (gaps);
- III.assumir papel proativo no gerenciamento do próprio desenvolvimento, buscando alternativas externas, quando não oferecidas no Plano de Capacitação do CBMAL.

#### CAPÍTULO XI DAS ÁREAS ENVOLVIDAS

**Art. 26.** Além dos militares arrolados no modelo de Gestão por Competências na condição de avaliados e/ou avaliadores, estão envolvidas no processo:

- a. Diretoria de Recursos Humanos; e
- b. Centro de Tecnologia de Informática e Informação.

**Art. 27.** Compete à Diretoria de Recursos Humanos:

- I.coordenar e promover a realização dos processos que envolvem a implantação do Programa de Gestão por Competências.
- II.mobilizar os encontros e reuniões do Comitê de Gestão por Competências;
- III.verificar o cumprimento dos procedimentos previstos nesta Portaria;





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

- IV.analisar os resultados globais do Processo de Gestão por Competências;
- V.empreender ações para o **mapeamento e descrição das funções**;
- VI.deflagrar o processo de avaliação por competências, promovendo a comunicação sobre o ciclo de avaliação;
- VII.acompanhar as avaliações de competências, com vistas ao fechamento exitoso de cada ciclo avaliativo;
- VIII.manter atualizados os dados no sistema informatizado, no que concerne às funções mapeadas, aos militares avaliados, aos avaliadores e aos instrumentos de avaliação;
- IX.comunicar processos, prazos para a realização da avaliação de competências, retorno ou *feedback* e Planos de Desenvolvimento Individual, fornecendo as instruções necessárias;
- X.identificar as não-conformidades do processo, a fim de definir ações de melhoria;
- XI.montar os PDI's, fornecendo subsídios para proposição de ações de melhoria;
- XII.realizar a elaboração, desenvolvimento e acompanhamento do PDG;
- XIII.planejar as ações de capacitação alinhando-as aos resultados das avaliações.

#### CAPÍTULO XII

#### DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

**Art. 28.** Serão Administradores do Sistema Informatizado os militares indicados das áreas de Gestão de Pessoas e do Centro de Tecnologia de Informática e Informação, definidos pelas referidas secretarias.

**§ 1º** Os Administradores do Sistema receberão treinamento para operacionalizar o sistema informatizado com a finalidade de registrar dados, extrair relatórios gerenciais e administrar os processos da Gestão por Competências.

**§ 2º** Os Administradores do Sistema terão acesso aos registros e relatórios fornecidos pelo sistema, devendo zelar pelas informações nele contidas e utilizá-las somente no que couber à sua área de atuação.

**§ 3º** Não serão fornecidas senhas de acesso com perfil de administrador do sistema informatizado para quaisquer outras pessoas que não sejam as elencadas no *caput*.

**Art. 29.** Os avaliadores terão acesso apenas aos relatórios pertinentes às avaliações de seus avaliados, por meio do Sistema.

**Art. 30.** Os avaliados terão acesso apenas aos relatórios pertinentes à sua avaliação.

**Art. 31.** O acesso e o uso indevido de informações relacionadas aos resultados das avaliações poderão ensejar responsabilização, na forma da lei.

#### CAPÍTULO XIII

#### DOS RECURSOS

**Art. 32.** É facultado ao militar avaliado, que discordar da sua avaliação, encaminhar recurso à Diretoria de Recursos Humanos.

**§ 1º** Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar do recebimento do Plano de Desenvolvimento Individual.

**§ 2º** Os recursos deverão indicar os fatores questionados, integrantes do formulário de Avaliação.

**§ 3º** Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.





## CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

### BOLETIM GERAL OSTENSIVO - Nº 061

MACEIÓ-AL – 31 DE MARÇO DE 2022

**Art. 33.** A Diretoria de Recursos Humanos emitirá parecer conclusivo e fundamentado, com proposta de homologação pelo Comitê Gestor do Programa.

**§ 1º** O recurso deverá ser decidido no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir do recebimento do expediente pela Diretoria de Recursos Humanos.

**§ 2º** Os casos omissos serão realizados pela Presidência.

#### 4ª PARTE

#### JUSTIÇA, DISCIPLINA E ELOGIO

##### **1. JUSTIÇA**

##### **SEM ALTERAÇÃO**

##### **2. DISCIPLINA**

###### **a. COMANDO GERAL**

PORTARIA Nº 003/2022 – GCG

SOLUÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

**Portaria Instauradora:** Portaria nº 411/2021-GCG, publicada no BGO nº 205, de 05 de novembro de 2021.

**Encarregado:** 2º TEN. BM QOBM/Comb. MAT. 108 **JOSINALDO JOSÉ DOS SANTOS JÚNIOR.**

**Acusado:** Sd QPBM/Comb. Mat. 22-1 **JOSÉ RIBEIRO DE ALMEIDA NETO.**

**Motivo:** apurar possível existência de indícios de irregularidade de acumulação de cargo público praticadas, conforme consta no processo SEI E:01203.0000002995/2021, em especial, na Solução de Sindicância Administrativa Disciplinar publicada no Boletim Geral Ostensivo Nº155 de 19 de agosto de 2021.

1. Trata-se de Procedimento Administrativo Disciplinar tendo por objeto a apuração de denúncia de exercício de cargo de confiança no Município de Porto Calvo, por meio da Secretaria de Saúde do Estado de Alagoas, onde o acusado exercia a função de Gerente Administrativo no Hospital Regional do Norte - HRN, cargo técnico exercido na área de saúde.

2. Alega o militar acusado, em suma, que é integrante da corporação, na graduação de soldado, tendo sido incluído em 28/06/2018, e que desde então sempre honrou com suas obrigações, conforme Certidão emitida pelo Chefe Administrativo do Grupamento de Salvamento Aquático.

3. Apontando outros fatos que, a seu ver, denotam regularidades na acumulação remunerada de cargos públicos, haja vista a compatibilidade de horários, e entendendo haver direito líquido e certo, como prevê a Emenda Constitucional nº 101 de 2019, a qual acrescentou o §3º no artigo 42 da C.F/88 .

4. O Encarregado esclareceu em seu relatório (10167586) que:

[...] consta na Emenda Constitucional nº 101 de 2019, a qual acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 42 contido na Constituição Federal de 1988. O dispositivo constitucional

